

**DETERMINATION OF COMPENSATION, COMPETENCE AND WORKLOAD WITH THE MOTIVATION OF WORKING AS A VARIABLE OF MEDIATOR ON THE WORK SATISFACTION OF EMPLOYEES OF THE FINANCIAL MANAGEMENT AND REGIONAL ASSETS OF KARIMUN REGENCY**

**Muhammad Shaifun, Sri Yanti**

*Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.  
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

**Coresspondent:**

*Faculty of Economics, University of Batam.*

Email: [sri.yanti@univbatam.ac.id](mailto:sri.yanti@univbatam.ac.id)

**ABSTRACT**

*In this study, researchers used data respondents, such as gender, age and long working respondents to provide information on the characteristics of respondents. The questionnaire was spread over 40. The discussion in this chapter is the result of field studies to obtain data on the questionnaire responses that measure five key variables in the study, namely compensation, competence, workload, work motivation and employee satisfaction. Analysis of data with parametric and non parametrics statistics using SEM-PLS (structural Equation Modelling-Partial Least Square) on the research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, as well as discussion of the hypothesis test results and path analysis Path. This research uses path analysis to test relationship patterns that reveal the influence of variables or a set of variables against other variables, both direct influences and indirect influences. Calculation of line coefficient in this study assisted with Smart PLS Ver 3.0. To find out the direct and indirect influences between variables then be seen from the calculation result of the line coefficient and to know the significance. The effect of the X3 variable against X4 has a P-Values value of  $0.023 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X3 against X4 is significant. The effect of the variable X3 against Y has a P-Values value of  $0.000 < 0.05$ , so it can be stated that the influence between X3 to Y is significant. The effect of X4 to Y variables has a P-Values value of  $0.007 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X4 to Y is significant. The effect of the X1 variable against X4 has a P-Values value of  $0.008 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X1 against X4 is significant. The effect of a X1 variable against Y has a P-Values value of  $0.006 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X1 to Y is significant. The effect of a X1 variable against Y has a P-Values value of  $0.000 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X1 to Y is significant. The effect of a variable X2 against Y has a P-Values value of  $0.042 < 0.05$ , so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.*

**Keywords:** *compensation, competence, workload, job motivation, job satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

Perencanaan adalah suatu proses dalam menentukan tindakan masa depan yang tepat untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumberdaya yang tersedia. Penyelenggaraan pemerintahan daerah yang demokratis, desentralistik dan berorientasi pada transparansi dan pemberdayaan masyarakat diperlukan adanya sistem akuntabilitas, agar dapat berjalan dengan baik perlu adanya Rencana Strategis sebagai tolak ukur penilaian pertanggung jawaban kinerja Perangkat Daerah dalam kurun waktu lima tahun kedepan Penyusunan Renstra Perangkat Daerah Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karimun merupakan tolak ukur Badan dalam melaksanakan tugas/kegiatan selama kurun waktu lima tahun kedepan masa pimpinan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Terpilih. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kegiatan yang dilaksanakan dapat meningkatkan dan mewujudkan tertib administrasi pengelolaan keuangan dan aset/barang daerah Kabupaten Karimun. Adapun penyusunan Revisi Renstra OPD Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Karimun Tahun 2016 – 2021 ini mengacu pada Peraturan Bupati Karimun Nomor 8 Tahun 2017 tentang Perubahan RPJMD Kabupaten Karimun Tahun 2016 -2021 dengan memperhatikan keterkaitan antara kegiatan yang dilaksanakan Pemerintah Kabupaten Karimun dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah, sehingga dapat tercapai tujuan dan sasaran yang sama dengan pembangunan yang akan dilaksanakan dalam kurun

waktu lima tahun kedepan. Sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016-2021 bahwa Visi Pembangunan Kabupaten Karimun yang ditetapkan untuk tahun 2016-2021 adalah Terwujudnya Kabupaten Karimun Sebagai Pusat Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Maritim Yang Terdepan Berlandaskan Iman dan Taqwa. Sedangkan misinya adalah Mengembangkan pusat pertumbuhan yang handal dan berdayasaing melalui kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas, membangun ekonomi kerakyatan yang tangguh berbasis sumber daya maritim dan pertanian, membangun sumber daya manusia yang sehat, cerdas dan kompetitif serta menjawab kebutuhan daerah dan menjaga fungsi dan kelestarian lingkungan hidup. Demi terwujudnya visi dan misi Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karimun, maka perlu meningkatkan Kompensasi yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompetensi adalah Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja,

ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja, seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Motivasi kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai Kepuasan Kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh pegawai akan memberikan dampak sikap yang positif bagi pegawai. Berhasilnya seseorang menyelesaikan akan membuat individu tersebut merasa berguna bagi organisasi.

#### Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai pegawai Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karimun?
2. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai pegawai Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karimun?

3. Apakah Beban Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karimun?
4. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karimun?
5. Apakah Kompensasi mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karimun?
6. Apakah Kompetensi mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karimun?
7. Apakah Beban Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karimun?

#### METODOLOGI

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Dimana dari angket kuesioner yang di sebar sebanyak 40. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, kompetensi, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (Struktural

Equation Modelling-Partial Least Square) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penghitungan koefisien jalur dalam penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk mengetahui signifikansi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karimun yang berjumlah sebanyak 40 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan,

2012:210) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit > 0,600 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 1**  
**Analisis Konsistensi Internal**

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0,867	0,857	0,888	0,573
X2	0,846	0,857	0,885	0,527
X3	0,798	0,842	0,852	0,438
X4	0,855	0,870	0,884	0,490
Y_	0,795	0,829	0,847	0,419

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,888 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,885 >

0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,852 > 0,600 maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,884 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai

reliabilitas komposit sebesar 0,847 > 0,600 maka variabel Y adalah reliabel.

### **Validitas Konvergen**

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk

yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 2**  
**Validitas Konvergen**

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1.1	0,689				
X1.2	0,809				
X1.3	0,790				
X1.4	0,809				
X1.5	0,610				
X1.6	0,810				
X2.1		0,593			
X2.2		0,756			
X2.3		0,814			
X2.4		0,815			
X2.5		0,804			
X2.6		0,627			
X2.7		0,630			
X3.1			0,440		
X3.2			0,741		
X3.3			0,566		
X3.4			0,722		
X3.5			0,807		
X3.6			0,486		
X3.7			0,783		
X3.8			0,741		
X4.1				0,749	
X4.2				0,771	
X4.3				0,814	
X4.4				0,661	
X4.5				0,634	
X4.6				0,657	
X4.7				0,659	
X4.8				0,629	

Y1					<b>0,565</b>
Y2					<b>0,703</b>
Y3					<b>0,795</b>
Y4					<b>0,526</b>
Y5					<b>0,790</b>
Y6					<b>0,733</b>
Y7					<b>0,430</b>
Y8					<b>0,532</b>

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading untuk variabel X1, X2, X3, X4, Y dimana nilai seluruh item butir pertanyaan pada 5 variabel yang diuji lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada 5 variabel dinyatakan valid.

### **Validitas Diskriminan**

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 3**

### **Validitas Diskriminan**

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1					
X2	<b>0,360</b>				
X3	<b>0,385</b>	<b>0,541</b>			
X4	<b>0,343</b>	<b>0,577</b>	<b>0,463</b>		
Y	<b>0,358</b>	<b>0,594</b>	<b>0,589</b>	<b>0,515</b>	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,360 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,385 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,343 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,358. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh hasil korelasi variabel X3 dengan X2 sebesar 0,541 korelasi variabel X4

dengan X2 Pelanggan sebesar 0,577 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,594. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Juga dapat dilihat tadi table diatas diperoleh hasil juga korelasi variabel X4 dengan X3 sebesar 0,463 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,589. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

Terakhir dari tabel diatas juga di peroleh hasil bahwa korelasi variabel Y dengan X4 sebesar 0,515 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

**Kolinieritas**

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinieritas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau

tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinieritas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinieritas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinieritas jika nilai VIF < 5,00 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 4**  
**Kolinieritas**

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1,133	1,136
X2				1,281	3,472
X3				1,297	1,357
X4					2,595
Y					

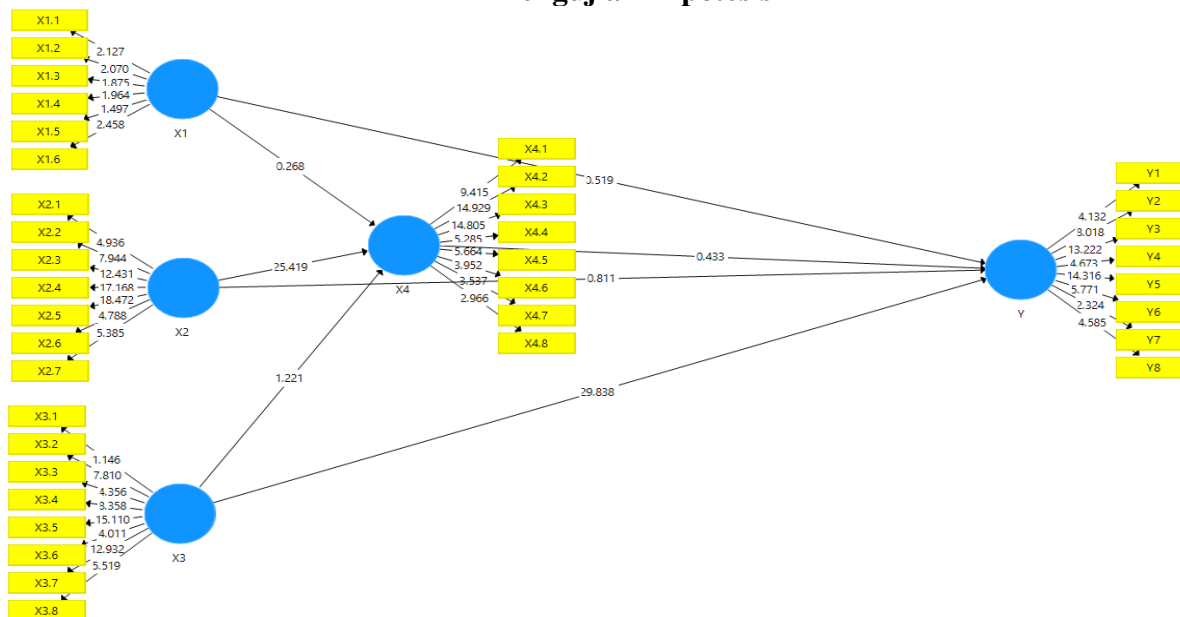
Sumber : Pengolahan Data (2020)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $1,136 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $3,472 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $1,357 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $2,595 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinieritas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinieritas.

**Gambar 1**  
**Pengujian Hipotesis**



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan

suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

**Tabel 5**  
**Hipotesis Pengaruh Langsung**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
<b>X1 -&gt; X4</b>	0.015	0.002	0.055	0.268	<b>0.008</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	-0.024	-0.027	0.047	0.519	<b>0.006</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	0.984	0.981	0.039	25.419	<b>0.000</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	0.140	0.110	0.173	0.811	<b>0.042</b>
<b>X3 -&gt; X4</b>	-0.069	-0.053	0.056	1.221	<b>0.023</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	0.954	0.969	0.032	29.838	<b>0.000</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	-0.078	-0.067	0.179	0.433	<b>0.007</b>

Sumber : Pengolahan Data (2020)



1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,221 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,023 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 29,838 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,433 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,007 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,268 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,519 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 25,419 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,811 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,042 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $>$  koefisien pengaruh

langsug, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai koefisien pengaruh

tidak langsung < koefisien pengaruh langsug, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

**Tabel 6**  
**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	-0,001	0,000	0,010	0,111	0,913
X2 -> X4 -> Y	-0,076	-0,066	0,178	0,429	0,670
X3 -> X4 -> Y	0,005	0,002	0,014	0,372	0,712

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 0,519 > 0,111 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar 0,811 > 0,429 (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.

3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar 29,838 > 0,372 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur

**Tabel 7**  
**Koefisien Determinasi**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0,921	0,914
Y	0,963	0,959

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4

(e1) adalah sebesar 0,921, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4

adalah sebesar 92,10%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,963, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 96,30%.

## **KESIMPULAN**

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,221 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,023 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 29,838 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,433 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,007 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,268 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,519 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 25,419 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,811 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,042 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh

antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

## **SARAN**

1. Diharapkan sebaiknya Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bintan dapat selalu memberikan kompensasi dan motivasi bagi pegawai agar dapat selalu memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian kepuasan kerja sehingga akan berdampak dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan adanya peran Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karimun untuk meningkatkan kompetensi setiap pegawai guna memberikan hasil kerja yang lebih baik.
3. Perlunya memberikan tunjangan dan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang dimiliki pegawai.
4. Motivasi kerja pegawai B Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Karimun patut dibanggakan namun perlunya adanya peningkatan.
5. Diharapkan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap prestasi yang dihasilkan guna menghasilkan kerja yang memuaskan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Aliyah, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Status Kerja dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur. *Jurnal Dinamika*.

Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Cetakan Kesebelas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Humairoh, & Wardoyo. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan). *jurnal Ultima Management*.

Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), "Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements" *Journal Quality Access to Success*, Vol. 19, No. 164/June 2018.

Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), "Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable" *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. III, Issue 2, Feb 2015

Lumbantoruan, A., & Silvianita, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap

- Motivasi Kerja Karyawan Di Pt Indonusa Telemedia Regional Office Bandung. eProceedings of Management.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*, Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*.
- Muhraweni, R. G. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*.
- Muliana, Y., Makmur, & Aida, W. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pasar Modern Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu. e-jurnal UPP. <http://e-journal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/531/542>
- Nuridin, & Pratiwi, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*.
- Riduwan, 2010. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rumengan, Jemmy. 2012. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam. Uniba Press.
- Rumengan, Jemmy. 2015. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Edisi Kedua. Batam: Uniba Press.
- Ridwan. (2011). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Edisi I. Alfabeta. Bandung.
- Rumengan Muhammad Tammy Iqbal, Rumengan Jemmy, Manjang Yunazar (2019), "Work Spirit Determination, Work Responsibility And Work Facilities With Work Motivation As Intervening Variables To Performance Of University Employees Batam Using SEM-PLS (Partial Least Square)" *Zona Manajerial* Vol: 9 No: 1, 2019.
- Rumengan Muhammad Tommy Arby, Rumengan Jemmy, Manjang Yunazar (2019), "Work Discipline Determination, Competence And Work Environment With Work Satisfaction As Variables Intervening On Organizational Commitments Pegawai Batam University With Using SEM-PLS (Partial Least Square)", *Zona Manajerial* Vol: 9 No: 1, 2019
- Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Refika Aditama, Bandung.